

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES
D'EXPEDITION ET D'EXPORTATION DE FRUITS ET LEGUMES
du 17 DECEMBRE 1985**

ETENDUE PAR ARRETE DU 24 AVRIL 1986
JOURNAL OFFICIEL DU 8 MAI 1986

**AVENANT N° 3 du 16 NOVEMBRE 2004
A L'ACCORD du 20 DECEMBRE 1994 RELATIF A LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle de l'Expédition-Exportation les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la Loi du 4 mai 2004.

Les dispositions du présent Avenant :

- annulent et remplacent les articles 3, 4, 6 et 9 de l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, modifié par l'avenant n°1 du 28 novembre 1996 et n°2 du 16 décembre 1996,
- créent les articles 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 15 ci-dessous.

Article 3 Nouveau : Versement des Contributions des Entreprises Employant Moins de Dix Salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA INTERGROS, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1^{er} janvier 2004, répartie à hauteur de :
 - ✓ 0.15% versés à la section « Professionnalisation » de l'OPCA INTERGROS au titre des contrats et périodes de professionnalisation,
 - ✓ 0.25% versés à la section « Plan de Formation » de l'OPCA INTERGROS au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, et de toutes autres actions relevant de la réglementation.
- 0.55% à compter du 1^{er} janvier 2005, répartie à hauteur de :
 - ✓ 0.15% versés à la section « Professionnalisation » de l'OPCA INTERGROS au titre des contrats et périodes de professionnalisation
 - ✓ 0.40% versés à la section « Plan de Formation » de l'OPCA INTERGROS au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation, et de toutes autres actions relevant de la réglementation.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 Euros.

Article 4 Nouveau : Contribution obligatoire des entreprises employant au moins dix salariés au titre de la Professionnalisation

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA INTERGROS, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

LM OK GP. nos e.f. 1/6

- 0.50 % de leur masse salariale annuelle brute versée à la section « Professionnalisation » de l'OPCA INTERGROS au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions relevant de la réglementation.

Article 6 Nouveau : La Professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

✓ Article 6-1 : Le Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnus par la Convention Collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, ou une qualification professionnelle.

✓ Article 6-1-1 : Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

✓ Article 6-1-2 : Nature et Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Cette durée minimale peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveaux I à V de l'Éducation Nationale, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA INTERGROS, la durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveaux I à V de l'Éducation Nationale, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

LH DR GP. 25 2. ? 2/6

✓ Article 6-1-3 : Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à 85% de la rémunération conventionnelle minimale.

✓ Article 6-2 : La Période de Professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

✓ Article 6-2-1 : Publics

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies,
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise ou le groupe qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'Article L. 323-3.

✓ Article 6-2-2 : Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche professionnelle,
- d'acquérir une qualification, soit reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la branche professionnelle, soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP, soit entrant dans le champ d'application de l'Article 8 de la Loi n°71-577 du 16/7/71 d'orientation sur l'enseignement technologique (Article L. 900-3 du Code du Travail)
- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle

Article 9 Nouveau - Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation

LM OK G.P. nes C.P. 3/6

et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la Commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article 10 - Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Commerce Interentreprises

✓ Article 10-1 : Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'Article 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'Observatoire des Métiers et des Qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA INTERGROS compétent à l'échelon national et professionnel.

✓ Article 10-2 : Missions

L'Observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires dans les entreprises.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche,
- une analyse prospective des métiers,
- des études sur les métiers « prioritaires »

Le résultat des travaux de l'Observatoire est transmis à la CPNEFP.

✓ Article 10-3 : Fonctionnement et Moyens

Il est créé un Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront fixées ultérieurement dans le cadre de l'OPCA INTERGROS.

Article 11 - Négociation/Priorités de la Formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les trois ans.

Ces négociations porteront notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation,

UH AX GP. NG C.P.

- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base,
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF,
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.
Comme rappelé par l'Accord Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. Il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et à la promotion sociale.
- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés.
Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Article 12 - Droit Individuel à la Formation (DIF)

✓ Article 12-1 : Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie, conformément à l'Article L-933-1 du Code du Travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis et sera arrondie à l'heure supérieure.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de six ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculée chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

✓ Article 12-2 : Modalités de mise en œuvre.

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 Mai 2004 bénéficiera au 31 décembre 2004 de 14 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1^{er} janvier 2005.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF au cours du 1^{er} trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paie du trimestre concerné.

Le DIF s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Un bilan sera établi par période de 3 ans dans le cadre du rapport de branche.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

UM CGP. nos PC 5/6

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 13 - Engagement de négociation

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ultérieurement sur :

- le passeport formation,
- le bilan de compétences,
- l'entretien professionnel,
- la validation des acquis par l'expérience

Article 14 – Force obligatoire de l'avenant

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.


Article 15 – Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'Article L 132-2-2 du Code du Travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'Article L 132-10 du Code du Travail.

Fait à Paris le 16 novembre 2004

Association Nationale des Expéditeurs et
Exportateurs de Fruits et Légumes
(ANEEFEL)

H. METRAN


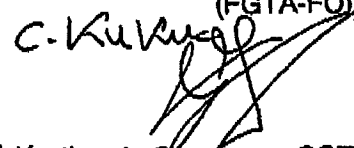
Fédération des Services CFDT

N. DUSSAUX


Fédération des Syndicats CFTC
Commerce, Services et Force de Vente
(CSFV)



Fédération Générale de l'Agriculture de
l'Alimentation et des Secteurs Connexes
(FGTA-FQ)

C. KUKUJAL


Fédération du Commerce CGT

Fédération Nationale Agro- Alimentaire
C. PERRIN CFE-CGC

